Cámara de Representantes
XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 1937 de 2018

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

SITUACIÓN DEL FRIGORÍFICO PUL, DE CERRO LARGO

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ALORICA

SITUACIÓN DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS

SITUACIÓN DE LA EMPRESA MEGAL

INCUMPLIMIENTOS DE LA EMPRESA CAPUTTO PARA CON SUS TRABAJADORES

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 14 de noviembre de 2018
(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Luis Puig (Vicepresidente).

Miembros: Señores Representantes Gerardo Amarilla, Rubén Bacigalupe, Fitzgerald Cantero Piali, Gabriela Perdomo y Daniel Placeres.

Asiste: Señor Representante Nicolás Urrutia.

Invitados: Por Minerva Foods Uruguay, ingeniero agrónomo Ignacio Gamio, Presidente.

Por Alorica, Diego Romano, Gerente General, y Cecilia García Montejo, Gerente de Recursos Humanos.

Por SIFPOM-U, Patricia Angelina Noy Cardozo, Vice Presidenta; Ricardo Leonardo González Frones, directivo; John Robert Seballe, delegado por la rama de Bomberos; Carlos Ballesta, delegado, y doctora Flavia Nardone, asesora legal.

Por la Organización Sindical de Trabajadores de Megal (OSTM),

Santiago Malfatto, Mariángeles Hernández, Marcelo Martínez, y doctora Flavia Nardone, asesora legal.

Por el Sindicato de Trabajadores de Coraler (SITRACOR), Miriam Perdomo, Hugo Sarmiento, Fredi Cañete, Graciela Sena, Laura Alberti y María Giménez.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretario: Señor José Fasanello.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Luis Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

(La Comisión de Legislación del Trabajo le da la bienvenida al ingeniero agrónomo Ignacio Gamio, presidente de Minerva Foods Uruguay.

Como usted sabe, porque le hemos enviado la versión taquigráfica correspondiente, hay un planteamiento del PIT- CNT y del sindicato del frigorífico PUL S.A. con relación a lo que ellos definen como represión antisindical, envío de trabajadores al seguro de paro y una larga lista de cosas.

SEÑOR GAMIO (Ignacio).- Soy Ignacio Gamio, ingeniero agrónomo. Fui el gerente de hacienda del frigorífico PUL S.A. desde el año 2003, y hace menos de un mes fui nombrado responsable de la operación de Minerva en Uruguay.

Si no me equivoco, la versión taquigráfica que menciona el presidente es del 12 de setiembre. Voy a empezar por el final, diciendo que hoy estamos trabajando y en un acuerdo con el sindicato. Hemos trabajado con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que nos ha dado un apoyo muy importante en toda esta situación, y la realidad del frigorífico hoy es bien diferente a la que veníamos observando en los meses anteriores y en el año 2017, cuando distintos problemas hicieron que la actividad no fuera normal, como todos hubiéramos querido.

En el acuerdo que hay con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se solicitó la prórroga del seguro de paro para alguno de los funcionarios que aún no han sido tomados. Una parte importante del acuerdo también implica la opción del retiro incentivado hasta el 15 de noviembre, o sea, hasta el día de hoy; el pago de un complemento equivalente a un 25% de lo que va a pagar el BPS a todas las personas que están en el seguro y el reintegro de algunos funcionarios.

Otra de las cosas que cabe destacar es que en un principio había sesenta y ocho personas en el seguro de paro y hoy son treinta y siete, y trece solicitaron el retiro. Creo que estamos en un buen camino y trabajando con normalidad, como la empresa quería. Eso es lo que debemos destacar hoy. Estamos en una situación bien diferente a la que teníamos hace uno, dos, seis meses o un año atrás.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia del señor Gamio.

SEÑOR GAMIO (Ignacio).- Estamos a las órdenes para cuando necesiten llamarnos.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Tendría una copia del acuerdo firmado?

SEÑOR GAMIO (Ignacio).- Sí, se la hago llegar.

(Se retira de sala el señor Ignacio Gamio)

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión pasa a intermedio hasta la hora 10.

(Es la hora 9 y 13)

——Continúa la sesión.

(Es la hora 9 y 50)

(Ingresa a Sala una delegación de Alorica Call Center)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a los representantes de la empresa Alorica: al gerente general, señor Diego Romano, y a la gerenta de Recursos Humanos, señora Cecilia García Montejo.

Como ustedes saben, recibimos a una delegación sindical que nos hizo una serie de planteamientos sobre la empresa, sobre las condiciones de trabajo, precarización, etcétera, y como es de estilo de esta Comisión conocer el planteamiento de ambas partes, los hemos convocado, además de tomar el recaudo de enviar las versiones taquigráficas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SEÑORA GARCÍA MONTEJO (Cecilia).- Soy gerenta de Recursos Humanos de la empresa y trabajo allí desde agosto de 2016. La empresa Alorica, cuya razón social es

Apac, está en Uruguay desde el año 2011; al día de hoy emplea a aproximadamente setecientas cincuenta personas y tiene como tarea tercerizar servicios hacia el exterior, por lo cual tiene su sede en Aguada Park, que es una zona franca. Tiene dos clientes y el más importante y más grande es Amazon.

Todos los años tenemos zafras de Amazon por el tema de *Thanksgiving*, Navidad y Reyes y es en esos momentos en que contratamos a mucha más gente. En este momento la empresa no se encuentra en una muy buena situación; todos los años contrata para esta época entre quinientas y seiscientas personas, pero este año contratamos nada más que ciento cuarenta. Estas personas hablan idioma inglés -trabajamos para el exterior- y para Amazon trabajamos en diferentes líneas de negocios: para Amazon España -o sea, hacia el país España-, para México, norteamérica en español, norteamérica en inglés y Brasil.

En setiembre de este año, de manera unilateral, el cliente definió quitarnos las líneas de México y de Norteamérica en español -son líneas de negocios dentro del proyecto de Amazon- en las que trabajaban ciento ochenta personas. En ese momento, la empresa se vio obligada a hacer una reestructura -a esa cantidad de personas no tenía cómo realojarlas- ; en realidad el corporativo nos pidió que despidiéramos a alrededor de cien personas, pero con Diego Romano, que es el gerente general, y con la gerente de proyecto tratamos de minimizar lo máximo posible la cantidad de despidos y redistribuir a esas personas en otras líneas de trabajo. Es por eso que de los cien despidos que se iban a dar en un principio, fueron veinticuatro, dentro de los cuales había ocho personas afiliadas al sindicato, pero eso nada tuvo que ver con la decisión que tomamos. La decisión para despedir a esas veinticuatro personas surgió luego de un trabajo que se tomó la operación de *rankear* en métricas, presentismo, sanciones y comportamiento a los seiscientos cuarenta agentes que trabajan dentro del proyecto Amazon.

Por lo tanto, la razón de despido de estas veinticuatro personas fue porque tenían mal desempeño, mal presentismo, sanciones, o porque no estaban bien evaluadas, y la decisión fue tomada directamente por el proyecto; nosotros no sabíamos si eran afiliados al sindicato o no, algo en lo que no nos fijamos.

Una de esas personas era una delegada llamada Ana Guerrero, pero al momento no estábamos enterados porque no nos había llegado la notificación de FUECYS ni de los propios delegados, que ya conocíamos y con los cuales teníamos diálogo. En definitiva, no se tomó la decisión de ese despido porque fuera delegada o afiliada o no afiliada, sino porque su desempeño no era bueno; en el *ranking* estaba en el lugar quinientos veinticinco de seiscientos cuarenta, además de que tenía algunas sanciones, de que se le habían hecho algunos *coaching* y de que se la había tratado de ayudar por parte de sus supervisores para que pudiera mejorar y no lo hizo.

Entonces, se tomaron métricas de los últimos tres meses para los seiscientos cuarenta empleados y se tomó la decisión con esas veinticuatro personas. Digo esto porque -según la versión taquigráfica- ellos insistían con el tema de la reincorporación de esta persona.

Además, plantearon la creación de una bolsa de trabajo pero, en realidad, ya la tenemos. Cuando una persona se va de la empresa, existe un sistema en el que figura si es recontratable o no, basado en sus métricas y al desempeño en general. Entonces, siempre que una persona se vuelve a presentar a la empresa, si el sistema nos muestra que es recontratable, por supuesto que la volvemos a contratar. De hecho, en las zafras vuelven a entrar muchos exempleados.

Evidentemente, en el caso de esta chica, si estamos echando a veinticuatro personas por mal desempeño, no tiene ningún sentido que las volvamos a recontratar. Además de eso, la persona cobró toda su liquidación por egreso según los años

trabajados, como corresponde, y no sé hasta qué punto ella realmente quiere volver -eso me sorprende- ya que podría no haber cobrado la liquidación e ir por la parte jurídica con el Ministerio para lograr una reincorporación, lo que no hizo en el plazo que tendría que haberlo hecho. Esto en lo que tiene que ver con lo expuesto por las delegadas del sindicato con relación a esta persona.

En cuanto a las condiciones infrahumanas o pésimas condiciones de trabajo que plantean, no tengo cómo responder más que invitarlos a que vayan a la empresa en cualquier momento -no tienen por qué hacer una cita- para ver en las condiciones en que se trabaja. Son las oficinas de Aguada Park, de primera calidad -las mejores que hay en todo el Uruguay, junto con las del World Trade Center y de Zonamérica-, y la verdad me sorprende sobremanera ese comentario.

SEÑOR ROMANO (Diego).- Soy gerente general de Alorica y trabajo desde el comienzo de la actividad de la empresa en el país.

Siguiendo con las declaraciones que figuran en la versión taquigráfica de la reunión del 7 de noviembre llevada a cabo en este ámbito, el sindicato alega falta de reconocimiento por parte de la empresa hacia el sindicato y desde el 29 de junio a esta parte nos hemos reunido en diez ocasiones, tanto en calidad bipartita como tripartita, para llevar a cabo negociaciones, por ejemplo, con relación al bono de presentismo y desempeño. Nosotros fuimos con un planteamiento y ya en esa misma reunión del 29 de junio nos solicitaron mantener el presentismo tal cual estaba estipulado en el bono original; se concedió dicha solicitud y se plantearon cambios a ser estudiados a sesenta días. Esto fue aplicado el 1° de agosto y se iba a revisar a fines de setiembre, luego de dos meses enteros con el nuevo sistema. Luego tuvimos una nueva reunión, en la cual se le plantearon los cambios definitivos a realizar en la estructura de bono, y en esa oportunidad se otorgaron otras cuatro concesiones nuevas para hacer el bono más fácil de alcanzar. Los trabajadores estuvieron de acuerdo, firmaron en el acta…

SEÑORA GARCÍA MONTEJO (Cecilia).- En la reunión tripartita del 24 de octubre -aquí tengo el acta del Ministerio, se las puedo mostrar- se llega al acuerdo. El primer punto es el acuerdo que se logra con el bono. Nosotros escuchamos los reclamos de los trabajadores, cómo había sido la modificación del bono, llegamos a un acuerdo e, inclusive, les dimos más concesiones de las que había solicitado. Eso lo acordamos en el Ministerio con la DINATRA el día 24 de octubre y está firmado por las delegadas del sindicato. Entonces, me extraña que después, el 7 de noviembre, vengan al Parlamento a traer nuevamente el tema del bono, cuando ya era algo que estaba saldado con la DINATRA.

SEÑOR ROMANO (Diego).- Otro de los puntos que mencionan de condiciones infrahumanas es el tiempo que tienen para poder ir al baño. Según la ley de los *call centers*, los empleados tienen hasta un máximo de diez minutos en un descanso, sumado a los treinta minutos del descanso intermedio, y la empresa les otorga unos diez minutos adicionales; por lo tanto, en total tienen diez minutos sobre lo estipulado por la ley para hacer uso como ellos lo dispongan. Entonces, decir que se les miden las idas al baño cuando la empresa les otorga tiempo adicional no parece ser muy justo ni muy veraz. Obviamente, por ser un *call center*, la adherencia a los tiempos es importante: lo que vendemos es tiempo para poder manejar contactos. Entonces, cada vez que nosotros infringimos esos tiempos la empresa se ve perjudicada a nivel financiero y, como toda empresa, su objetivo primario es poder ser rentable para seguir brindando puestos de trabajo a tantos trabajadores, como ocurre en una empresa del tamaño de la nuestra que, para Uruguay, no es de pequeño porte.

En líneas generales, esto describe los puntos neurálgicos mencionados por las delegadas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Mi primera pregunta tiene que ver con el planteamiento de los trabajadores del propio *call center*, de FUECYS y del PIT- CNT, que denuncian notorios y constantes cambios de horarios que no les permiten planificar actividades por fuera de lo laboral. Queremos saber cuál es la visión de la empresa sobre este planteamiento.

SEÑOR ROMANO (Diego).- Es verdad que en el año 2018 ha habido varios cambios de horario, pero tenemos que adaptarnos al volumen de trabajo que nos llega por parte del cliente y tratamos de dar el mejor servicio posible. De todas maneras, somos conscientes de que ello perjudica la vida fuera de la empresa y, por lo tanto, siempre tratamos de hacerlo con la mayor anticipación posible.

A su vez, tal cual lo hablamos con el sindicato, la idea de la empresa es reducir esa cantidad de cambios a dos veces por año, tratando de tomar en cuenta el año lectivo, ya que más del 60% de los trabajadores son estudiantes. Por este motivo, la idea es planificar un cambio en febrero, para ejecutarlo en marzo, y después de julio, que es cuando tenemos una zafra intermedia, razón por la cual no sería conveniente hacerlo antes.

Hicimos la salvedad de que hacer esto va a llevar a que cuando ingrese personal nuevo posiblemente tenga mejores horarios, ya que para evitar cambiar a todo el personal se le otorgarán horarios donde haya necesidades, y estas podrán ser en horarios que alguien con antigüedad pretenda tener.

Quiero aclarar que en el contrato laboral que firman los empleados al ingresar está estipulada la posibilidad de hacer cambios de horario y que es algo bastante común en nuestra industria. De todas maneras, como tenemos en cuenta el factor humano, mi objetivo -asumí en julio como gerente general- es hacer una reducción del número de cambios a dos veces por año.

¿Vamos a poder cumplir cien por ciento del tiempo con esa consigna? Posiblemente no, pero ese es el objetivo.

Entonces, sí podemos reconocer que este año ha habido, en algunas líneas, cuatro cambios -no cinco como mencionan las delegadas; no creo que el punto central sea si son cuatro o cinco- y somos conscientes de que eso tienen una afectación, pero también debemos ser conscientes de que nosotros nos debemos al servicio que debemos brindar a nuestros clientes y de que es por eso que se dan cambios de horarios. También hay cambios de horarios por casos de fuerza mayor. Muchas de estas delegadas pertenecen a la línea que da soporte a España que, por problemas de desempeño, nos redujo el horario. Nosotros comenzábamos a trabajar a la una de la mañana y nos quitaron las dos primeras horas de ese turno para dárselas a otro sitio con mejor desempeño. Claramente, a la gente que tenía el horario de la una de la mañana no se le mantuvo, porque estábamos cerrados. Por lo tanto, se movieron esas dos horas para el horario en que empiezan las operaciones.

SEÑORA GARCÍA (Cecilia).- Esto también fue tratado en la DINATRA. Fue considerado en todas las bipartitas que tuvimos, y en las tripartitas también. El mediador de la DINATRA, el señor Carlos Rodríguez, vio los contratos de trabajo y estuvo de acuerdo. Nosotros hablamos con la DINATRA sobre los cambios de horario. Dijimos que íbamos a tratar de hacer los menos que pudiéramos. En el contrato de trabajo eso estaba contemplado y la persona asiente que se le puede cambiar los horarios o los libres, porque dependemos del volumen de trabajo que el cliente nos envía. Eso ya estaba conversado y saldado en la DINATRA.

SEÑOR PRESIDENTE.- Los trabajadores plantearon varias cosas. Por ejemplo, los despidos, la precarización en el trabajo y represión antisindical. Entre otras cosas,

plantean que se establecieron sanciones por no ir a trabajar el 1º de mayo. ¿Eso es cierto?

SEÑORA GARCÍA (Cecilia).- También lo conversamos en la DINATRA y quedó saldado con el mediador Carlos Rodríguez.

Nosotros nos asesoramos legalmente. En el contrato que firman también se indica que la empresa abre absolutamente todos los feriados: los pagos y los no pagos. Como trabajamos para el exterior, por ejemplo, en Estados Unidos el día 1º de Mayo no significa nada. Por lo tanto, el negocio tiene que estar abierto. Los funcionarios consienten en el contrato que tienen que ir a trabajar y la empresa se reserva el derecho de citarlos. Si la empresa abre, tienen que trabajar y se les paga lo que corresponde por ley, es decir, una jornada doble.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Qué respuesta obtuvieron de la DINATRA al respecto?

SEÑORA GARCÍA (Cecilia).- La DINATRA nos dio la razón. No tengo en mi poder todas las actas de la DINATRA, pero todo figura allá. Terminamos saldando el tema con la idea de solucionar esta situación para el año próximo, pero la empresa está actuando de manera correcta porque se atiene a las normas vigentes. Por lo tanto, las sanciones que se pusieron el 1º de mayo quedaron saldadas. De hecho, para este 1º de mayo analizamos el volumen de trabajo y consideramos la posibilidad de dar días libres para algunas personas. Para ese día, nosotros ponemos camionetas y vamos a buscar y llevamos de regreso a nuestros funcionarios. Las personas que viven fuera de Montevideo no las podemos ir a buscar. Entonces, a esas personas se les da ese día libre. Además, para los empleados con buenas métricas de rendimiento había determinada cantidad de cupos y se les dieron días libres. No hicimos ir a trabajar al cien por ciento del personal, pero fue un día de mucho trabajo.

Todo eso se habló en la DINATRA. Quedamos en ver cómo íbamos a hacer para el año próximo, según el volumen de trabajo y la cantidad de libres. Más que eso no podemos hacer, porque la empresa abre y tiene que brindar un servicio para el exterior. Además, hay un contrato firmado por ellos que indica que van a trabajar todos los feriados -pagos o no pagos- y que la empresa tiene la potestad de poder convocarlos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hay que tener en cuenta que la empresa está radicada en el Uruguay y, en nuestro país, el 1º de mayo tiene un significado muy claro. Desde el punto de vista sindical, sancionar a un trabajador por no concurrir a trabajar el 1º de mayo es una situación complicada. Uruguay no tiene la misma situación de los casos que ustedes mencionaron.

SEÑOR ROMANO (Diego).- Desde el punto de la reivindicación sindical, puedo entender que el 1º de mayo -en lo legal- es un feriado pago y no uno no laborable. Por lo tanto, la empresa tiene la potestad de convocar a sus empleados a trabajar en dicha fecha. De la misma manera que hay servicios considerados esenciales en otros rubros, nosotros, por más que estamos radicados en el Uruguay, estamos en la zona franca, con otras características. Además, trabajamos cien por ciento para el exterior.

Como mencionó mi colega, trabajamos para varios mercados. En España es feriado, pero tiene un volumen muy bajo de trabajo, y dimos muchísimos días libres. Para Estados Unidos es un día común y corriente, independientemente de que el origen del feriado fue por los Mártires de Chicago.

Entiendo la reivindicación, pero uno tiene que ceñirse a lo que indica la norma. La ley nos ampara para poder convocar a los empleados a trabajar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Desde el punto de vista de su derecho, hay que contemplar los derechos de los trabajadores. En este país, el tema de no estar obligado a trabajar -más allá de que la empresa puede tener potestades para convocar- el 1º de mayo es una reivindicación permanente. Claramente, ahí tenemos un litigio.

En cuanto a la situación de precarización en el trabajo que denuncian los trabajadores, ustedes decían que les parece bien que la Comisión pueda ir a visitar la empresa. Esta Comisión, cuando va a visitar una empresa, lo hace conjuntamente con la organización sindical correspondiente. Por lo tanto, aceptaríamos la invitación e iríamos con el sindicato. No es nuestra intención llegar de sorpresa; coordinaremos la visita.

SEÑORA GARCÍA (Cecilia).- No hay problema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos su presencia.

(Se retira de sala la delegación de Alorica Call Center)

——Se pasa a intermedio hasta la hora 11.

(Es la hora 10 y 15)

——Continúa la sesión.

(Es la hora 10 y 50)

(Ingresa a sala una delegación de SIFPOM- U)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación del Sindicato de Funcionarios Policiales de Montevideo- Uruguay, integrada por su vicepresidenta, señora Patricia Angelina Noy Cardozo; el dirigente sindical, señor Ricardo Leonardo González Frones; el delegado de los funcionarios de la Dirección Nacional de Bomberos, señor John Robert Seballe; el delegado Carlos Ballesta y la asesora legal, doctora Flavia Nardone.

Los representantes de este Sindicato enviaron una nota a la Comisión en la que hacen referencia a las condiciones de trabajo, las horas de descanso y demás. Con mucho gusto les damos la palabra para que puedan expresarse al respecto.

SEÑOR GONZÁLEZ (Ricardo).- Antes que nada, queremos agradecer a la Comisión por recibirnos.

Como saben, esta organización es un sindicato nacional que abarca todas las reparticiones del Ministerio del Interior. En esta ocasión queremos plantear el problema que están enfrentando nuestros compañeros bomberos. Por esa razón, voy a ceder la palabra al compañero Seballe, delegado de los compañeros bomberos en el sindicato.

SEÑOR SEBALLE (John).- Muchas gracias por recibirnos.

Voy a referirme a algunas de las reivindicaciones que estamos llevando adelante.

Para empezar, queremos señalar que arrastramos falta de personal desde los años noventa, lo cual ha acarreado una gran cantidad de problemas a la institución y al personal.

Hasta el año 2005, cuando el Frente Amplio asumió el gobierno, los bomberos realizábamos guardias de veinticuatro por veinticuatro horas, es decir, hacíamos veinticuatro horas de guardia y teníamos veinticuatro horas de descanso. En realidad, hablamos de descanso entre comillas, porque también hacíamos las horas extra correspondientes al Servicio 272. Entonces, muchas veces, hacíamos doce horas extra por Servicio 272, a fin de aumentar un poco nuestro salario.

Como les decía, a partir del año 2005 el horario cambió y empezamos a trabajar veinticuatro horas con cuarenta y ocho horas de descanso, siempre realizando las horas extra del Servicio 272.

Cuando trabajábamos en el régimen de veinticuatro horas de trabajo y veinticuatro de descanso no se notaba tanto la ausencia de bomberos, porque trabajábamos en forma más continua y porque, además, en esa época se aplicaba un régimen riguroso de sanciones y, cuando uno era sancionado, permanecía dentro de su unidad. Entonces, cuando había algún llamado para atender siniestros y demás, siempre se contaba con la gente que estaba de guardia y con la que estaba sancionada. El régimen de sanciones

cambió; ahora se aplican sanciones pecuniarias. De manera que ahora sí se siente la falta de personal.

Al día de hoy, estarían faltando alrededor de mil trabajadores en la Dirección Nacional de Bomberos para poder completar la plantilla y brindar a la población una atención adecuada y profesional.

Como es de público conocimiento, en el día de ayer fallecieron dos trabajadores. El destacamento que está dentro del puerto cuenta con dos bomberos de guardia. Entendemos que es un disparate contar solo con dos funcionarios en una zona tan vasta y tan compleja como el puerto. Además, esos bomberos deben cubrir el área del puerto y la Ciudad Vieja. Cuando hablo de dos funcionarios me estoy refiriendo a un chofer y a un combatiente, que es el que atiende los siniestros, como incendios y demás. El conductor o chofer es el que, además de conducir, alcanza el agua y los materiales a su compañero. Realmente, es muy complejo desarrollar la tarea con solo dos personas. Los compañeros que han tenido que atender solos un siniestro han tenido problemas, porque se intoxican. Es probable que algún día tengamos un problema mayor, grave, por no contar con la cantidad necesaria de personal.

Esta forma de trabajo acarrea problemas familiares; el personal está mucho tiempo trabajando y poco tiempo en su casa. Como sabrán, nuestro trabajo es *full time*, los 365 días del año. De manera que la familia muchas veces queda relegada, lo cual tiene consecuencias importantes. El índice de divorcios dentro del personal de bomberos es muy importante. Hay funcionarios que realizan su trabajo en Colonia, Soriano, Paysandú y deben viajar desde Rivera y Artigas. Para lograr una mayor flexibilidad en los horarios, ellos vienen desde esas ciudades a Montevideo y desde aquí van a diferentes lugares dentro de los departamentos nombrados, en los que hacen tres o cuatro días seguidos de guardia, a fin de tener varios días de descanso en sus domicilios. No les sería rentable trabajar veinticuatro horas y descansar cuarenta y ocho, viajando desde Artigas o Rivera a Montevideo y desde aquí a los distintos destacamentos en el interior del país.

Hace un mes y medio se inauguró un destacamento en Nuevo Berlín. En ese lugar, los que desempeñan las tareas no son bomberos, sino dos funcionarios policiales. Esto sucede porque no tenemos bomberos. Hace pocos días, en esa zona se produjo el robo de un cajero. En ese incidente se atentó contra la camioneta de los funcionarios policiales y de bomberos.

De manera que estamos pasando nuestra responsabilidad de bomberos a los compañeros policías. Como bomberos, no podemos aceptar eso, no porque los compañeros no puedan hacer el trabajo, sino porque no están capacitados para ello. Lo mismo ocurriría si nosotros tuviéramos que intervenir en rapiñas y demás. Como es sabido, los bomberos no portamos armas; somos policías, pero no portamos armas.

De manera que hoy la falta de personal es una cuestión muy grave. Como sindicato, entendemos que la madre de todos los problemas es no poder contar con la cantidad necesaria de funcionarios y no poder brindar una mejor atención a la población. La atención que los bomberos brindan a la población es de suma preocupación para nosotros. No podemos ir a solucionar ciertos problemas solo con dos bomberos. En los años ochenta o noventa, una dotación entera en un camión de bomberos era de nueve personas. Hoy, son dos. Estamos hablando de que hay un abismo en ese sentido. Por eso, en muchos casos, la atención a la población por parte de los bomberos es pésima.

SEÑOR GONZÁLEZ (Ricardo).- Debido a este problema que está relatando el compañero Seballe, los funcionarios bomberos están haciendo entre 240 y 260 horas mensuales, mientras la normativa del Ministerio del Interior indica que debemos trabajar 192 horas. Esto fue planteado en la Dirección Nacional de Bomberos y en el Ministerio, pero hasta ahora seguimos con el mismo problema: los trabajadores siguen recargados

en sus tareas y no advertimos una solución a corto plazo. Como decía el compañero, hacen falta mil bomberos más, pero tampoco se busca una solución para esa sobrecarga de horas que tienen los funcionarios bomberos.

SEÑOR SEBALLE (John).- Otro tema no menor es la situación edilicia de los destacamentos de la zona metropolitana -Montevideo y Canelones- y de muchos de los destacamentos del interior del país.

El destacamento de Melilla, ubicado en el aeródromo de Melilla, en el predio de la DIASIA, está en condiciones ruinosas. Cada vez que llueve ese destacamento se inunda. En el día de ayer los bomberos se tuvieron que trasladar a un hangar. Además, con la granizada de los últimos tiempos, el techo, que es de fibrocemento, quedó agujereado; el destacamento se llueve como si estuviéramos afuera. Estar allí es como estar a la intemperie. Está lleno de humedad, de hongos. En algunos destacamentos también tenemos roedores. Realmente, las condiciones de algunos destacamentos son muy precarias. Pasar veinticuatro horas en un lugar en esas condiciones, realmente, debilita el espíritu de trabajo de cualquier funcionario.

También existen problemas de inseguridad en los destacamentos. Pertenezco al destacamento de Belvedere. El día domingo, cuando estuve de guardia, tuvimos que sacar a dos personas que habían ingresado al destacamento no sabemos con qué intenciones. El compañero ubicado a mi lado es el delegado del destacamento de Casavalle, donde sufren distintos tipos de atentados. Hace un tiempo hubo un tiroteo en la plaza que está frente al destacamento. Los compañeros, que estaban realizando deportes al costado del destacamento, tuvieron que tirarse cuerpo a tierra porque los proyectiles de las bandas que se estaban tiroteando en la plaza les picaban en los pies. Eso pasa todo el tiempo. Es peligroso, porque al frente del destacamento hay ventanales. Las paredes están picadas por los proyectiles.

De manera que las condiciones edilicias son ruinosas y tenemos problemas de seguridad. Cuando hurtan algo de nuestros destacamentos se están llevando cosas de mucho valor, cosas que el pueblo paga con sus aportes. Nuestro material de trabajo es caro. Para que tengan una idea, un equipo de protección para enfrentar un incendio cuesta más de US$ 2.000. O sea que cada vez que un bombero se viste para hacer una intervención tiene más de US$ 2.000 encima. A eso hay que sumar el material que llevan los camiones. Todo esto repercute en los funcionarios porque, después, se quiere saber qué responsabilidad tienen en esos hechos y terminamos con compañeros con sumarios administrativos por la falta de seguridad en el lugar. En el caso del destacamento del puerto, que es el que hoy tiene menos funcionarios, cuando salen a hacer alguna intervención en la Ciudad Vieja, el destacamento queda abierto y en manos del que pueda entrar, porque son lugares muy vulnerables.

Volviendo a la falta de personal, cabe señalar que en el interior son los vecinos los que se hacen cargo de custodiar los destacamentos y, muchas veces, de entrar a las oficinas y atender los teléfonos cuando los jefes empiezan a llamar desde Montevideo para saber qué está pasando en el lugar.

Como decía, los problemas edilicios de los destacamentos son muy graves. Aparentemente, no hay rubros. Continuamente, pedimos rubros al director nacional de Bomberos para construir. En la gran mayoría de los casos, los bomberos harían los trabajos, porque ya no pueden vivir en esa situación. Sin desmerecer a nadie, hoy, estar en algunos de los destacamentos de bomberos es como estar en zonas marginales, por el deterioro que tienen las subunidades.

Quiero hacer hincapié en las malas condiciones de trabajo de los bomberos. La falta de personal influye en las condiciones de trabajo; por eso decimos que es la madre de los problemas.

Hoy, un bombero hace el trabajo de tres. Un bombero no puede aguantar esto ni física ni psicológicamente.

Son muy pocos los funcionarios que consultan al psicólogo, porque creen que la solución no está ahí. Todos ustedes conocen las situaciones que atendemos los bomberos cuando asistimos a la población en accidentes de tránsito, incendios, derrumbes, personas que fallecen por ahogamiento. Son escenas muy jodidas -disculpen la expresión-, muy bravas; quedan en nuestra retina y en nuestra mente todo el tiempo.

Esta recarga de trabajo se está haciendo muy pesada. Tenemos un gran índice de compañeros que terminan internados en diferentes nosocomios psiquiátricos. A veces, están por un tiempo; a veces, meses. En otros casos, han llegado al suicidio…

Les pido disculpas. Es muy bravo… No puedo seguir…

SEÑORA NOY (Patricia).- Si el presidente me permite, voy a continuar yo, así damos tiempo al compañero para que se reponga.

La situación que están viviendo los bomberos la hemos planteado tanto en la Dirección Nacional de Bomberos como en autoridades del Ministerio del Interior y nos preocupa porque no hemos visto respuesta inmediata, que es lo que necesitan los compañeros. Por ese motivo, decidimos planteársela a ustedes.

Por la gran recarga horaria, hoy los bomberos están sufriendo graves problemas de estrés y psicológicos, pero las autoridades no dan ninguna respuesta. Si bien hoy hay un llamado para cubrir ciento cincuenta vacantes, no es suficiente para solucionar lo que necesitan los bomberos.

Este sindicato firmó un convenio de nocturnidad por el cual todos los funcionarios del Ministerio del Interior pueden percibir esa compensación. Los asesores del ministro dijeron que como la Alianza de Bomberos -ABU- no participó en el convenio entendieron que no estaban de acuerdo, y el Ministerio se basa en ello para decir que los bomberos no estarían comprendidos en el convenio de nocturnidad. Esa es una gran incertidumbre que hoy tenemos; no sabemos si los compañeros bomberos estarán comprendidos, si bien deberían estarlo porque el acuerdo se firmó para todas las unidades dentro del Ministerio del Interior.

SEÑOR GONZÁLEZ (Ricardo).- La normativa establece que los combatientes deben tener dos equipos como los que señalaba el compañero que cuestan US$ 2.000. En teoría son equipos para el fuego, pero algunos se han derretido. Lo ideal serían dos equipos por combatiente, pero lo cierto es que hay tres o cuatro para todos y se los intercambian; ni siquiera tienen un equipo para cada uno.

Por otra parte, tenemos un problema muy grande con la flota móvil. Para nosotros se trata de una flota obsoleta, ya que son vehículos de los años 1975 o 1980. Se gastan millonadas de pesos en arreglarlos para que salgan a la calle. Hoy vemos coches bomba atados con alambre u otros que quedan sin usar porque no se puede conseguir o arreglar una perilla. En los destacamentos se pueden ver tres o cuatro vehículos y pensar que están en buenas condiciones, pero en realidad se los utiliza como depósitos, porque esos vehículos no pueden salir a la calle.

A nosotros nos llamó la atención que cuando se conmemoró el aniversario de Bomberos, el director puso tres o cuatro vehículos chinos que fueron donados. Al verlos se puede pensar: "¡Qué lindos; son muy nuevos, de última generación!". Pero luego, vamos a destacamentos que ni siquiera tienen vehículos o son viejos y no pueden salir.

SEÑOR SEBALLE (John).- El Estado está invirtiendo millones de pesos en reparar vehículos que ya no son útiles para el trabajo de bomberos.

La mayoría de los coches con que hoy cuenta Bomberos no están habilitados para circular en ciudad ni en ruta. Ese tema no es menor. Para nosotros -principalmente para quienes somos choferes- esa situación es muy preocupante, porque cargamos con una

responsabilidad muy grande. Si tenemos un accidente se nos va a aplicar la ley, como corresponde. Podemos llegar a estar detrás de rejas como consecuencia de conducir un vehículo que no está habilitado para trabajar.

Se trajeron veinte unidades nuevas de Europa que se han distribuido en las capitales departamentales del país, pero no son suficientes. Sabemos que son coches muy caros. Dentro del Ministerio del Interior, la flota de Bomberos debe ser la de mayor costo. Un camión no baja de US$ 150.000 y se le deben agregar US$ 50.000 de equipamiento, o quizás más. Por lo tanto, no se puede comparar el costo de un camión con un patrullero.

Nosotros no queremos hacernos responsables ante la ley por situaciones que puedan darse con nuestros compatriotas. Sentimos que estamos arriba de un polvorín. Si se produce un accidente o se brinda mala atención, es consecuencia de toda esta problemática.

SEÑORA NARDONE (Flavia).- Desde el área jurídica -también de manera personal- nos preocupa la vulneración de derechos humanos que generan estas situaciones. Se están vulnerando tratados internacionales que establecen limitación en la jornada laboral. Hay un montón de cosas que sabemos son muy particulares en la administración, pero que no dejan de encuadrarse dentro de lo que tenemos como principios generales de nuestro derecho.

A raíz de estas dificultades, tenemos compañeros que casi a diario reciben sanciones porque se niegan a salir a la calle en vehículos que no están en condiciones. Algunos también tienen problemas de salud. Tenemos sanciones de todo tipo; no podría explicar la cantidad que tenemos, comparadas con otros funcionarios policiales. Esta situación se da en todo el país. Gran parte de esas sanciones derivan de la problemática que hemos planteado. Se da el caso de bomberos que se duermen en sus puestos de trabajo debido a la cantidad de horas que trabajan y que por el cansancio el cuerpo no les resiste. Hay bomberos que están en malas condiciones, que tienen problemas de salud.

Desde el área jurídica tratamos de hacer las defensas en función de la vulneración tan grande de derechos que se está dando debido a estas condiciones laborales.

SEÑOR GONZÁLEZ (Ricardo).- Les agradecemos por recibirnos y escucharnos; para nosotros es muy importante.

SEÑOR AMARILLA (Gerardo).- Saludamos a la delegación.

Lo que nos han presentado tiene connotaciones muy graves para los trabajadores involucrados, pero también para la ciudadanía en general. Esta desatención por parte de las autoridades al no proporcionar los recursos necesarios ni la cantidad necesaria de funcionarios que permita el descanso adecuado, puede generar riesgo de vida para los funcionarios -que es gravísimo- y también para terceros. Esto habría que atenderlo con otra seriedad y celeridad.

Queremos saber qué respuesta han obtenido del Ministerio del Interior; qué ámbito de negociación se ha planteado y quiénes son los interlocutores. Por lo que hemos visto, hace tiempo que han elevado los reclamos y las inquietudes. ¿Qué retorno y qué avance han obtenido? Como el Ministerio del Interior no ha dado respuesta a los planteos, ¿se ha generado algún ámbito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social? Porque antes que nada son trabajadores, y el Estado, a través de la Cartera de Trabajo y Seguridad Social, tiene la obligación de atenderlos.

SEÑOR CANTERO PIALI (Fitzgerald).- Saludo a la delegación

Ustedes han señalado que la principal dificultad que tienen es la falta de personal. ¿Qué cantidad de funcionarios deberían ingresar para poder trabajar adecuadamente?

SEÑOR GONZÁLEZ (Ricardo).- Se han realizado reuniones con el director de Bomberos, pero no obtuvimos ningún tipo de soluciones. También se ha acudido al

Ministerio del Interior, pero tampoco hemos tenido respuesta a la problemática planteada. A través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nuestro sindicato tiene una tripartita en salud laboral. La situación de Bomberos es algo que se viene planteando hace mucho tiempo.

En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hay actas que comprueban que se hicieron inspecciones a destacamentos de Bomberos y se constató el problema edilicio y de los móviles rotos o en mal estado. Si ustedes quieren, podemos hacerles llegar esa documentación.

Nosotros entendemos que se necesitan mil bomberos. Con ciento cincuenta no se va a modificar en nada la situación; esa cantidad no va a resolver la recarga horaria que tenemos, que llega a las doscientas cuarenta o doscientas sesenta horas. Creemos que no es una solución a corto plazo.

SEÑOR BACIGALUPE (Ruben).- Agradecemos a la delegación por estar aquí.

Sin lugar a dudas, el panorama que nos han brindado es muy preocupante.

No recuerdo si en el presupuesto o en alguna modificación presupuestal que votamos, se planteó la posibilidad de que, en condiciones especiales, algunos soldados pudieran ingresar al Cuerpo de Bomberos. ¿Se ha llevado adelante esa propuesta? De ser así, me gustaría saber en qué cantidad. Creo que fue uno de los pocos artículos en que el gobierno incluyó a los Bomberos. Recordamos que en cada una de las modificaciones presupuestales, dentro del Ministerio del Interior, no se tuvo en cuenta a los Bomberos.

¿A partir de cuándo comenzaron a hacer este planteo? Hay que tener presente que hace poco votamos una rendición de cuentas y hasta que no cambie el gobierno no se votará ningún presupuesto. ¿Qué respuesta han tenido del gobierno a los reclamos que ustedes han hecho?

SEÑORA NOY (Patricia).- Nos manifestaron que existe rigidez entre los Ministerios del Interior y de Defensa Nacional, la que lleva a que este último no quiera ceder personal para Bomberos. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social expresó que intervendrían para mediar entre ambos Ministerios para buscar una solución. Al no existir posibilidad de ingresos inmediatos, esa sería una forma de colaborar para que aumente el personal. Pero hasta el momento no se ha concretado nada.

SEÑOR SEBALLE (John).- Entre fines de 2011 y 2012 pasaron treinta funcionarios del Ministerio de Defensa Nacional al Ministerio del Interior, concretamente, a Bomberos.

El compañero que está a mi izquierda era soldado y luego pasó a nuestras filas, pero solo fueron treinta funcionarios. Ellos contaban que eran muy vapuleados y castigados por querer cambiar de unidad, lo que trae consecuencias bastante graves dentro de los militares.

SEÑOR GONZÁLEZ (Ricardo).- El caso del compañero que en 2012 pasó del Ministerio de Defensa Nacional corresponde a un llamado especial de vacantes del Ministerio del Interior para el de Defensa Nacional. Treinta compañeros pasaron a Bomberos y otros a la Policía, pero esto no corresponde al acuerdo que mencionó el diputado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Esta Comisión ya se ha reunido con sindicatos policiales y con ABU, y nos plantearon las condiciones de trabajo, el sobreesfuerzo físico y el estrés. También nos explicaban el efecto psicológico que provoca en el trabajador atender incendios, algunos de los cuales, ocasionan muertes. Al mismo tiempo, plantearon lo relativo al ingreso de trabajadores, que ya habían mencionado en varias oportunidades. Nosotros les dijimos que lo íbamos a trasmitir al Ministerio del Interior, y así lo hicimos. Muchas veces, hay dificultades cuando se plantea el ingreso de personal, porque hay que ver cuáles son las contrataciones del Estado y demás. Creemos que hay áreas en las que

es imprescindible avanzar en el ingreso de personal para poder resolver las distintas situaciones, porque si se dice que no hay más ingreso de funcionarios públicos pero, al mismo tiempo, no se pueden atender las situaciones que dependen de eso, no resolvemos el problema.

Ustedes también plantearon lo que tiene que ver con la nocturnidad. La nocturnidad no tiene dos interpretaciones; se votó una ley. Yo presenté ese proyecto en el período pasado y se votó. Por lo tanto, más allá de los convenios y demás, hay que buscar la forma de instrumentarla. Esto lo planteamos con mucha claridad. Los sindicatos policiales saben que no compartíamos la interpretación que en algún momento dio el Ministerio del Interior con relación a la nocturnidad. La de nocturnidad es una ley aprobada y se debe aplicar. Esa es la situación planteada

Creemos que hay condiciones laborales que hay que mejorar y cambiar. Desde nuestro punto de vista, el sistema que se aplicó desde el 2005 es mucho mejor que el anterior. La privación de libertad era inaceptable desde el punto de vista de los derechos humanos. Nos parecía totalmente fuera de lugar que no hubiera personal porque estaba arrestado. Por lo tanto, se avanzó en ese sentido. Al mismo tiempo, es claro que ustedes están planteando que hay una carencia muy importante de personal que no solamente afecta a los funcionarios en sus condiciones físicas o psicológicas sino que, al mismo tiempo, también lo hace al conjunto de la población.

Si la Comisión está de acuerdo, vamos a enviar la versión taquigráfica de esta sesión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y vamos a invitar al Ministerio del Interior, porque hay algunas situaciones que deben ser resueltas en forma rápida.

(Apoyados)

——Con respecto al ingreso de personal, hoy hay un llamado -el Ministerio del Interior nos lo hacía saber-, pero también entendemos que es insuficiente. En lo que tiene que ver con la nocturnidad, seguimos planteando que no puede haber dos interpretaciones. Habrá que ver cómo se incorpora a los bomberos a esa normativa, pero es una ley, y la ley hay que aplicarla.

SEÑOR BACIGALUPE (Rubén).- Nos gustaría que también se convocara al director nacional de Bomberos o a quien ellos indiquen, para que acompañe a las autoridades del Ministerio, en este caso, a la dirección a la que ellos pertenecen.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nos parece totalmente atinado el planteo del señor diputado.

Agradecemos la presencia de la delegación.

(Se retira de sala la delegación de SIFPOM)

——Antes de que ingrese la próxima delegación quiero salvar una omisión. Hoy participa por primera vez en esta Comisión el señor diputado Fitzgerald Cantero, en este caso, como suplente del señor diputado Amado. Le damos la bienvenida a este grupo de trabajo que, con acuerdos y diferencias, ha intentado generar un ámbito de intercambio y debate.

SEÑOR CANTERO PIALI (Fitzgerald).- Muchas gracias, señor presidente.

(Ingresa a sala una delegación de la Organización Sindical de Trabajadores de Megal- OSTM)

——La Comisión da la bienvenida a una delegación de la Organización Sindical de Trabajadores de Megal, integrada por la señora Mariángeles Hernández, la doctora Flavia Nardone y los señores Santiago Malfatto y Marcelo Martínez, que concurre para referirse a la situación de la empresa.

SEÑORA HERNÁNDEZ (Mariángeles).- Soy delegada de salud del OSTM de Megal.

Todos más o menos tienen claro cómo se está dando el concurso de la empresa. Nos queremos referir a algunas puntualizaciones que los representantes de la empresa hicieron en su visita. El doctor Pablo Durán dijo que los trabajadores habíamos estado de acuerdo con la reestructura y la habíamos apoyado, lo que no es verdad. Ofreció presentar un acta a la Comisión -no sé si lo hizo-, pero allí solo constaba que los trabajadores accedimos a mandar a cuarenta trabajadores al seguro de desempleo en forma rotativa para ayudar a la empresa a salir de la crisis que tenía. Al mes, la empresa ya incumple, despidiendo a dos trabajadores, y con los cuarenta restantes ya sabemos lo que pasó. Esto queremos dejarlo en claro, porque quedó como que los trabajadores avalamos despidos, y eso no es así. Si esa acta quedó en poder de la Comisión, está bueno que puedan ver que lo único que se acordó fue un seguro rotativo de cuarenta trabajadores para ayudar a la empresa a salir de la crisis.

Eso como punto número uno.

Como punto número dos, hacemos el seguimiento permanente del expediente judicial de unos quinientos acreedores que inicialmente se presentaron en mayo, cuando se presentó el expediente concursal. Actualmente, quedaron cuarenta y cuatro; se ve que la empresa facturó bastante bien en la zafra y ha podido ponerse al día con gran parte de ellos. El 26 de noviembre tiene la audiencia de acreedores, y ya están juntando las firmas para llegar con la mayoría de los votos y salvar el concurso. Cuando compareció la ingeniera Bucheli, dijo que había recibido una gran ayuda tanto del señor Marcos Fernández como del ministro Murro y de las señoras Otegui y Cosse. Creo que todos, si somos personas de bien, damos una mano cuando vemos a alguien caído, como hemos hecho los trabajadores. Pero también creo que esas autoridades, como personas de bien que son, no van a permitir que se infrinjan normativas.

En este momento, la plantilla de Megal es de ochenta personas, y unas cincuenta trabajan entre planta, taller y mantenimiento, sectores esenciales para la producción. Estos puestos no son inventados, sino que hacen un control necesario en cada envase que sale a la calle y llega a la casa de cada uno de nosotros. Esos controles y esos puestos no son arbitrarios. En taller de reprueba hay veintiséis puestos de trabajo y hoy hay quince personas. En planchada, planta y mantenimiento también hay veintiséis personas. Todos conocemos el accidente que ocurrió en Riogás, hace poco, por la caída de un envase, porque no había un funcionario de mantenimiento; se hubiera evitado con algo tan simple como levantarlo. Esto es vital; no vamos a ser responsables de un accidente por falta de personal. Esto no es un almacén, donde se pueden cubrir la caja, la portería y la fiambrería con una misma persona. Acá cada puesto ejerce un control que cumple con la normativa de URSEA y garantiza a los hogares que el producto llegue en condiciones.

A fines del mes pasado, la empresa nos citó a una bipartita al Ministerio y nos dijo que en diciembre va a mandar a treinta trabajadores al seguro de desempleo, porque de otra manera no puede seguir adelante. Nos resulta llamativo que en setiembre, siendo que la audiencia de acreedores es el 26 de noviembre, hayan sabido que van a salvar el concurso y que en diciembre van a tener que mandar gente al seguro de paro. Hacen futurología, o saben algo que nosotros no sabemos. Más allá de eso, por asamblea y por unanimidad se votó que no se va a permitir que haya más envíos al seguro de desempleo. En 2014 se enviaron trabajadores al seguro de desempleo y con lo que se ahorró a costillas del Estado y de la pérdida de masa salarial, se creó la red de incendio. El año pasado se enviaron cuarenta personas. Confiamos nuevamente en apostar a que la empresa saliera adelante, y se despidió a cuarenta trabajadores. Y además se nos trasladó la presión de que si nosotros no trabajábamos, los de afuera no cobraban. Por lo tanto, cedimos en un millón de cosas más para asegurarnos de que nuestros compañeros se fueran en las mejores condiciones y que por lo menos, ya que quedaban sin trabajo,

percibieran todos sus haberes. El pago total de los despidos se termina entre diciembre y enero del año próximo

Reitero: quedaron solamente cuarenta y cuatro acreedores para el concurso. No se va a permitir más envíos al seguro de desempleo. La empresa tiene que entender que por más que el árbol en este momento sea el concurso, el bosque es una planta de supergás y debe dar las garantías correspondientes. Se habló con Marcos Fernández, de URSEA, para que los asesorara. No se hizo ninguna denuncia porque la intención de los trabajadores no es que la empresa tenga un percance, pero se le pidió que oficiara de asesor, explicándoles que el bosque es una planta de supergás y que las normativas se tienen que cumplir.

Hemos apelado al diálogo de todas las maneras habidas y por haber. La empresa rechazaba la bipartita, y se realizó una recién hoy, casi un mes después de que en el Ministerio nos comunicaron el envío de los trabajadores al seguro de desempleo. Tampoco hay negociación, porque la empresa no negocia, impone. Como dijo acá la señora Bucheli, somos un sindicato maduro. Sí, somos un sindicato que apuesta a que la empresa salga adelante porque nuestros trabajos y las familias de nuestros compañeros están en juego, pero vamos hasta acá. No seguiremos perdiendo masa salarial, porque cada mes de seguro de desempleo implica 1,66 días de licencia perdidos, con todas las incidencias que hacen una pérdida de más de cien mil pesos al año. No vamos a permitir que Megal siga mejorando la planta a costillas de la pérdida salarial de los trabajadores y del Estado que los mantiene a través del seguro de desempleo.

Hay interesados en la planta. De hecho, la empresa argentina Líder Gas manifestó que está esperando que se cierre el acuerdo de acreedores para presentar una oferta formal para comprar, y tiene la espalda para mantener una planta de supergás en las condiciones que se necesitan para dar el respaldo a la población y a los trabajadores. Desde nuestro lugar queremos dejar claro que no se va a permitir el envío de trabajadores al seguro de desempleo. La empresa nos preguntó qué solución planteábamos nosotros, y nuestra respuesta fue que nosotros somos trabajadores y no dirigimos una empresa, no la llevamos a concurso ni echamos trabajadores a la calle. La empresa tiene que resolver cómo va a salir adelante.

SEÑOR BACIGALUPE (Rubén).- Agradezco a la delegación que haya venido a informarnos.

¿Ustedes entienden que es imposible que la planta funcione con normalidad con el número de funcionarios que hoy tiene la empresa?

SEÑORA NARDONE (Flavia).- Voy a responder desde el área jurídica. Mariángeles Hernández respondió desde el área práctica, diciendo que era imposible que funcionara con esa cantidad de empleados. Desde el área jurídica, puedo plantear lo que se nos dijo en la reunión que mantuvimos hace unos dos meses, para ver cuál era la situación de la empresa. Tanto a la contadora Gagliano, que fue quien me acompañó, como a mí, se nos planteó que hoy en día la empresa no puede de ninguna manera tener una multa de ningún tipo por irregularidades en su funcionamiento. La realidad es que con esa cantidad de funcionarios -como se dijo en el Ministerio, no sabemos cuántos van a ser de plantilla y cuántos de la parte gerencial y contable- seguramente se afecte el área más importante para llevar adelante a la empresa. En otro sentido también la afecta, porque queda expuesta a multas. Lo que más les preocupa es la situación económica, pero he planteado muchas veces que la parte humana también es importante, porque si bien es una empresa en concurso, no porque sea una empresa en concurso vamos a validar todo y permitir que los trabajadores hagan el trabajo de cinco personas.

Más allá de la parte humana y de la salud de los trabajadores, que en estos meses se ha visto vulnerada -es importante decirlo porque es real que son pocos trabajadores

los que están sacando adelante el trabajo-, a nivel jurídico quedan expuestos a sanciones y a multas que hoy en día serían lesivas para la economía de la empresa y el concurso. Eso lo han planteado sus asesores legales.

SEÑOR PRESIDENTE.- La primera delegación sindical que participó en esta Comisión desde 2010 hacia acá fue la de trabajadores de gas licuado. Hicieron denuncias muy claras sobre condiciones de trabajo y falta de salud laboral, lo que fue comprobado por esta Comisión. Han pasado numerosas situaciones y los trabajadores no solamente han defendido sus derechos como tales, sino que se han constituido en garantía para los usuarios y la población, porque han hecho planteamientos globales en ese sentido. Es claro que no es responsabilidad de los trabajadores que la empresa se encuentre en esta situación. Las decisiones empresariales, que son reivindicadas por las patronales cuando dicen que no van a permitir la cogestión, las toman los empresarios y, por lo tanto, tienen que hacerse responsables de las consecuencias. No pueden exigir a los trabajadores mayor precarización en el trabajo ni pérdida de sus puestos para resolver situaciones que fueron producto de decisiones empresariales.

Vamos a enviar la versión taquigráfica de esta sesión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Es bueno, como ustedes decían, que quede claro qué fue lo que acordaron como trabajadores y qué no. Sabemos que esta película no terminó, que hay varios episodios por delante, lo del concurso y demás. Es importante esta comparecencia de los trabajadores.

SEÑORA HERNÁNDEZ (Mariángeles).- Queremos invitar a la Comisión, o a alguno de sus integrantes, para hacer con los trabajadores y con el señor Marcos Fernández, de URSEA, alguna recorrida por la planta para corroborar los puestos de trabajo y los controles que se ejercen en cada uno. Quedamos a las órdenes para lo que se necesite. Creo que la empresa está tomando una postura un poco soberbia al cortar la negociación con los trabajadores. Tiene que quedar claro que si este concurso se aprueba -y todos apostamos a que así sea-, el plan de pago que planteó la empresa es a ocho años a cuotas trimestrales, por lo que va a ser una sociedad a ocho años. Tiene que quedar claro que somos una sociedad a ocho años porque en el momento en que la planta deje de producir, el concurso se cae. Entonces, trabajemos en conjunto, pero sin la soberbia de que siempre el trabajador quede perdiendo.

Nosotros damos todo lo que podamos, en la medida en que se cumplan las normativas y en la medida en que se nos respete; pedimos lo mismo.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Legislación del Trabajo les agradece su presencia y queda a las órdenes para evaluar el desarrollo de la situación.

(Se retira de sala la delegación de la organización sindical de trabajadores de Megal)

(Ingresa a sala la delegación de SITRACOR)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación de los trabajadores de SITRACOR, integrada por las señoras Míriam Perdomo, Graciela Sena, Laura Alberti y María Giménez, y por los señores Hugo Sarmiento y Fredi Cañete.

SEÑORA ALBERTI (Laura).- Integro el Secretariado Ejecutivo del PIT- CNT y vengo acompañando a los trabajadores y trabajadoras de la empresa Caputto.

Estamos acá por lo que consideramos una falta grave. Luego de que los trabajadores hacen su tarea, lo menos que pueden esperar es recibir sus haberes. Sin embargo, hoy en día la empresa está debiendo haberes a los trabajadores, algo que viene sucediendo sistemáticamente durante mucho tiempo.

El jueves pasado los trabajadores se enteraron de que la empresa se iba a atrasar en los pagos y les ofreció una forma de pago de la quincena y de la liquidación en dos veces. Los trabajadores son zafrales, entonces, le solicitan a la empresa pagarle a los

trabajadores de a ochenta personas ya dejando por el camino a algunos compañeros. Cuando la empresa recibe esta oferta hace una contrapropuesta de pagarles la quincena en dos veces, dice que va a recibir un aporte de $ 300.000 semanales y que con esa plata pagaría de a veinte personas. Los compañeros sacaron las cuentas y con ese dinero se le pagaría a veinte personas por semana, lo que significaría que habría compañeros que cobrarían su liquidación, luego de haber trabajado -terminaron la zafra a fines de agosto, setiembre- en marzo. Por lo tanto, consideran esa oferta irrisoria y deciden negarse, decir que no, rotundamente.

Por este motivo, el viernes en la mañana los compañeros cerraron los portones y a las personas que iban a entrar a trabajar les explicaban la situación que se estaba dando, las que iban decidiendo no ingresar. Lo que no impidieron fue el acceso de las naranjas, aunque sí su salida, y colgaron carteles.

El sábado en la mañana el planteo del abogado fue que si no aceptábamos la oferta de la empresa esta nos iba a interponer un recurso de amparo, lo que para los trabajadores sindicalizados es terrorismo.

Lo que queremos plantear a la Comisión de Legislación del Trabajo es que no solamente los trabajadores de esta empresa, sino los de toda la coordinadora, trabajan en las peores condiciones. Hace poco Azucitrus estuvo en las mismas condiciones: a los trabajadores no se les pagaba y trabajaban en las peores condiciones. Invitamos a los señores legisladores a que hagan una recorrida por los centros de trabajo, porque hoy estamos hablando de trescientos trabajadores, pero también nos referimos a cosechas, a gente que cuando empieza la zafra en mayo y termina en agosto trabaja en condiciones infrahumanas, algunos plantean condiciones de esclavitud.

En el día de ayer el dueño de esta empresa salió a hacer declaraciones a la prensa, diciendo que sus empleados trabajan en buenas condiciones. Para mí no es así cuando una empresa se olvida de pagarles a sus trabajadores o no les paga. Por ejemplo, ayer les hicieron un depósito en el cajero de $ 150. ¿Qué trabajador puede vivir con ese dinero en el cajero? Para nosotros es una tomadura de pelo, pero nos gustaría saber a costa de qué $ 150, a qué le llaman una liquidación de $ 150.

SEÑORA PERDOMO (Míriam).- Esta situación se repite año tras año y da la impresión de que no hay una solución, de que no se puede hacer nada, de que Caputto es totalmente impune. Todos los años hace exactamente lo mismo. Para cobrar las quincenas tenemos que pelear e ir a una medida, si no, no nos paga y con las liquidaciones ya no podemos tomar muchas medidas porque lo más grande ya terminó.

Entonces, lo que hicimos fue lo que ya se expresó: impedimos la salida de la juguera, o sea, de los aceites y de los jugos que se exportan. Aparte de abastecer el mercado interno, Caputto exporta algo a Brasil, aunque no es mucho.

Quiero dejar bien claro que nosotros no impedimos el acceso de las personas a trabajar. El que quería hacerlo, podía. Inclusive, nunca impedimos la entrada de la fruta cosechada porque sabemos que es fruta que se echa a perder. De todas maneras, ahora está todo parado, ya no están cosechando más nada, pero en su momento siempre permitimos la entrada de fruta. O sea que la buena voluntad de nuestra parte siempre estuvo.

Cuando nos salieron con la propuesta de pagarnos en cuotas de a veinte personas -una liquidación que realmente es irrisoria porque, realmente, es baja; este año fue una zafra malísima por el recambio varietal, por el cambio de mercado y por la maquinaria que hay-, no nos pareció justo. Además, Caputto siempre hace lo mismo, paga cuando quiere y cuando paga no es lo que corresponde porque todo lo que se paga con atraso debe tener su interés; sin embargo, ellos pagan tres o cuatro meses después y sin interés. También está la propuesta que hizo de pagar la quincena en dos veces -muy

baja, irrisoria- y que el sindicato no la aceptó. Como dijo Laura, hubo gente que tenía depositado en la tarjeta $ 150, lo cual no nos parece justo, no es justo desde ningún punto de vista.

Estamos pidiendo que haya una inspección, que se haga algo. Les pedimos que, como legisladores -se supone que están para defender a la gente y creo que lo pueden hacer-, hagan algo, aunque no sé qué podrían hacer, pero creo que es momento de poner un parate a esto, que se acabe y que Caputto deje de ser impune; si es insolvente, que busque una solución.

SEÑORA ALBERTI (Laura).- Nos gustaría saber por qué la empresa constantemente se atrasa con los pagos, por qué los primeros que no cobran son los trabajadores. Por ejemplo, hoy los trabajadores tienen a cuestas un recurso de amparo; la empresa está citando a negociar o a hablar con el abogado con un recurso de amparo; cuando nosotros quisimos hablar con el abogado, había un recurso de amparo arriba. La empresa nos amenazaba con el recurso de amparo y ahora se quiere sentar a negociar con un recurso de amparo arriba. Nos parece que no es lo acertado. Además, hoy los trabajadores no son empleados de la empresa porque están cesados y, entonces, no tienen otra forma de negociar con la empresa que cerrando los portones. Lo único que quieren es cobrar los haberes por el trabajo realizado.

Los trabajadores fueron, trabajaron y no tienen cómo cobrar sus haberes. Necesitamos respuestas.

Estamos hablando de Salto, un departamento que tiene una alta desocupación y en donde una de las formas de trabajo que existen es la zafra de la cosecha. Caputto es una de las empresas que más exporta -sabemos que es así- y su dueño habla de la negociación colectiva, pero su empresa no integra la cámara citrícola; es decir, él se burla de nosotros diciéndonos que la negociación colectiva es nuestra herramienta, pero tampoco se sienta a negociar en el Consejo de Salarios; hace acuerdos y después los viola: es un sistemático violador de los derechos de los trabajadores.

Hoy, tenemos a más de trescientos trabajadores en la puerta de la empresa. Nosotros queremos cobrar lo trabajado. Nos gustaría tener una respuesta y no sabemos a quién más acudir.

Hoy estuvimos reunidos con el Secretariado Ejecutivo del PIT- CNT, buscando respuestas. Vamos a conversar con la población para ver qué más podemos hacer.

SEÑOR URRUTIA (Nicolás).- Esta es la segunda vez que los recibimos en la Comisión por el mismo tema; año tras año pasa lo mismo.

Como saben, esta Comisión viajó al departamento de Salto y no pudo entrar a las instalaciones de Caputto por decisión de la empresa. Es bastante inaudito que se prohíba el ingreso de una delegación de la Cámara de Representantes. Eso demuestra la actitud de la empresa con esta institución. Sin dudas, entendemos las cosas que les hacen a los trabajadores.

Cabe señalar que la señora diputada Manuela Mutti hace propias las palabras del sindicato. En tal sentido, queremos reafirmar la metodología de una empresa que produce y que vende pero, después, no respeta las cosas más básicas como el salario de la gente que ya cumplió con su tarea desde hace meses. Además, se ríe en la cara de los trabajadores, planteando formas de pago propias de un régimen de semiesclavitud.

Conozco las condiciones laborales, y creo que la Comisión debe tomar medidas al respecto.

SEÑOR BACIGALUPE (Rubén).- ¿Han tenido alguna instancia con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Salto? De ser así, ¿qué pasó luego?

Ustedes dijeron que los trabajadores zafrales no estaban cobrando sus haberes. ¿Los trabajadores permanentes también están en la misma situación? ¿Cuántos serían los trabajadores permanentes y los zafrales?

Quizá sea bueno convocar a gente del Ministerio o enviarles la versión taquigráfica de esta sesión.

SEÑORA PERDOMO (Míriam).- En este momento, los trabajadores zafrales estamos reclamando la liquidación. De todos modos, a los permanentes les sucede exactamente lo mismo: cobran las quincenas en dos o hasta en cuatro veces. Además, son los más perjudicados porque a veces se les juntan dos meses para cobrar. La empresa actúa así con todos sus trabajadores. Inclusive, sabemos que en el sector de los rurales la situación es peor.

Tuvimos una instancia en la DINATRA, pero la empresa no se presentó. La respuesta que nos dio Ferrari fue que la empresa no tenía una nueva propuesta para hacernos. La idea era pagar por veinte personas. Nos dijo que seguía negociando con la empresa, pero que no había respuesta. Luego, apareció el recurso de amparo para sacarnos de los portones de la empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Personalmente, entiendo y comparto la indignación con la actitud de la empresa. Con esta empresa, se trata de una sucesión de hechos de desconocimiento de los derechos de los trabajadores y de retraso en el pago; hay un gran desconocimiento de las más elementales normas de salud laboral.

En varias oportunidades se denunció a esta empresa. Aclaro que la Comisión de Legislación del Trabajo no tiene potestades legales para sancionar. El Ministerio tiene algunas potestades como multas, etcétera, pero creo que tenemos un retraso importante en cuanto a las empresas incumplidoras de la normativa laboral.

Esta empresa ha desarrollado toda la gama de incumplimientos. Hemos estado varias veces en Salto. Cuando esta Comisión concurrió a realizar una visita a la empresa no se le permitió el ingreso. Ello habla del respeto de esta empresa por el Parlamento y sus comisiones.

Creo que hay que convocar a esta empresa a la Comisión y enviar la versión taquigráfica de esta sesión a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Ganadería, Agricultura y Pesca. Me parece que hay que plantear hasta qué punto se vulneran los derechos de los trabajadores y hasta qué punto luego intentan cambiar los ejes. Después, dicen que los responsables son los que impiden el trabajo. Es gravísima la forma en que se desarrolla esta empresa.

No descarto -voy a plantearlo al señor diputado Fernando Amado, presidente de la Comisión- que en algún momento podamos trasladarnos hasta allí. No estoy en condiciones de dar ningún plazo o fecha, pero queremos hacer una recorrida. Como dije, esta Comisión se trasladó a Salto, pero no se le permitió el ingreso. Creo que tiene un peso simbólico importante que una vez más se vaya a Salto para denunciar las condiciones de trabajo en la empresa Caputto, junto con otra serie de empresas que incumplen con la normativa.

SEÑOR SARMIENTO (Hugo).- Aclaro que la empresa en la que estoy, Azucitrus, y Caputto trabajan prácticamente igual contra el trabajador. Mi pensamiento siempre fue el mismo -estoy en la empresa desde 1988, pero antes fui cosechero y ahora estoy en el *packing*- : ellos juegan con nosotros. Cuando hay zafra, movemos a más de cinco mil trabajadores entre *packing*, cosecha, etcétera. Los van a apretar, los van a ahorcar, pero no les van a sacar todo el aire; por eso, ellos juegan con nosotros. Ese es mi pensamiento.

Hace unos días, en Azucitrus tuvimos problemas con las liquidaciones. Arrancamos un lunes a las seis de la mañana trancando los portones, y no permitimos ingresar fruta

para procesar en el *packing* aunque sí para la planta de jugo, a cargo de otra firma. Los compañeros de jugos aportaron dos horas de apoyo por turno. Desde hace años que pasa lo mismo con Azucitrus y Caputto. Lo único que tenemos distinto es que tenemos diálogo; capaz que nos mienten, pero podemos hablar. También tenemos problemas con las quincenas, como decía la señora Miriam Perdomo.

Nosotros trancamos de mañana la producción y a media tarde aparece la plata; es como que nos tomaran el pelo. Me gustaría que se solucionara todo esto.

Caputto y Azucitrus imponen un ritmo de trabajo impresionante. Para mí, las mujeres -es una cadena de trabajo- son las que más se desloman tanto en *packing* como cosechando. Siempre tenemos que andar mendigando para que nos paguen lo que nos ganamos con el sudor de nuestras frentes. Ojalá que se pueda hacer algo para cobrar en fecha. Me rompo para sacar la producción de la empresa y no me pagan.

A nosotros nos dijeron que para julio o agosto se iba a solucionar todo en Azucitrus porque empezaban a venir las primeras partidas de dinero. Un día, yo me peleé con el contador Fraschini, uno de los hijos de Carlos Fraschini, uno de los capos máximos. Estaba hablando, y le digo: "¿Se te perdieron las partidas en el camino? Porque seguimos en la misma tesitura de cuando arrancamos". El otro día pedían por favor que les abriéramos los portones. Estuvimos un día y medio en conflicto; tuvimos suerte. Arrancamos el lunes y el martes al mediodía nos llaman para decirnos que la plata ya estaba. Nosotros cortamos de raíz: nada de producción de *packing*. No entra fruta ni sale contenedor en absoluto. Sabemos que pueden perder, pero lo mínimo, porque todo está asegurado. Desde el momento en que la fruta sale de la planta está toda asegurada. Ellos pierden lo mínimo. En los negocios que hacen ya saben el porcentaje de fruta que va a llegar podrida.

Tengo muchos contactos en Salto, pero juegan con nosotros. Nosotros sabemos que en determinado día entra plata a Azucitrus, pero ellos nos dicen que no. El compañero de Montevideo -me guardo el nombre-, dice: "Mirá que entró un vale a Azucitrus que vino de la Unión Europea". Preguntamos y se nos dice que no. Se lo decimos al jefe de personal -que siempre da la cara- y al contador Fraschini, pero juegan con nosotros.

Queremos que se nos pague en fecha; muchas veces cobramos al mes. Este año hubo gente que terminó en agosto y le liquidaron sus haberes el 22 de setiembre. No sé qué jugarreta es esa. A otra gente, le liquidaron el 28, como en mi caso.

Tampoco respetan la antigüedad del personal en la empresa. Les importa un carajo. Yo estuve seis años en plantación -desde 1988 a 1994- y ahora estoy en *packing*. No les importa nada. Hay cosas firmadas, pero se ríen de nosotros. No respetan que los trabajadores con más antigüedad ingresen a primera hora a la empresa; no tienen en cuenta cómo nos jugamos por la empresa. Yo soy operario; desde el sector que trabajo el producto sale pronto para la caja; se aplica fungicida y cera y queda pronta. Es una gran responsabilidad. Hay otros cuatro compañeros -no tengo nada contra ellos; siempre digo lo mismo- que trabajan allí y a los que yo les enseñé la tarea; no se las enseñó un encargado. Sin embargo, tampoco respetan eso.

Por eso digo que me gustaría que de alguna manera, desde cualquiera de los Poderes, se les exigiera que nos paguen en fecha. No queremos nada más que eso.

SEÑOR CAÑETE (Fredi).- Represento a los cosecheros de Belén y Constitución.

Si bien no estamos entre esos trescientos trabajadores, vemos que es posible que el lunes pasemos a engrosar ese número. El sábado vence el plazo para que nos paguen las liquidaciones. Con toda la movida que plantean los compañeros y las explicaciones que ha dado la empresa, nos parece casi imposible que cumplan con el pago. Entonces, lejos de llegar a una solución, el problema puede empeorar.

Hay que buscar una solución a corto plazo. Si bien el problema es por el pago de estos haberes, esto viene sucediendo desde hace varios años; siempre es lo mismo.

Nosotros, como trabajadores, necesitamos que desde algún lugar se encuentre una solución a este problema. Como coordinadora, estamos trabajando en la búsqueda de una solución, siempre apelando al diálogo. Cualquiera sea el sindicato, cualquiera sea la empresa, siempre, lo primero debería ser el diálogo. Sin embargo, esto no sucede en la empresa para la cual trabajamos, que es Caputto. Como bien expresaba la compañera Laura, siempre recurren a las amenazas, hasta en una actitud medio patotera: "Aceptás o te sacamos". Me parece que como trabajadores y desde el lugar que corresponda tenemos que dejar el camino marcado para que estas cosas no vuelvan a suceder. No es posible que los trabajadores acepten como algo natural que llegue esta fecha y no cobren. No puede ser así. La relación que tenemos con la empresa es de empleado y patrón. Si nosotros cumplimos, lo mínimo que tienen que hacer es pagarnos el jornal sumergido que ganamos. No ganamos $ 2.000 o $ 3.000 por día.

Nosotros tenemos que reventarnos el lomo en una chacra -inclusive, las mujeres- para ganar, con suerte, $ 700. Y no puede ser que cuando llegue el momento de cobrar la liquidación, que no alcanza a $ 15.000, no la recibamos. El año pasado terminamos el 20 de diciembre y nos pagaron en cuatro cuotas; cobramos la última a mediados de febrero. Compañeros de Belén que habían terminado el 11 de noviembre cobraron la última parte junto con nosotros, en el mes de febrero. Esta situación es insostenible. A eso se suma que por aquellos lados no hay trabajo. Terminamos cobrando liquidaciones de $ 15.000 -o $ 20.000, en el caso del que tenía más para cobrar- en cuotas. Después de tanto tiempo, cuando cobramos, recibimos el dinero con una mano y lo soltamos con la otra.

Me parece que hay que trabajar en conjunto, o de la manera que sea, para poner un freno a esta situación, porque es insostenible, sobre todo para nosotros que prácticamente dependemos de eso. Nos están atando al modelo de trabajo de ellos porque no hay otro lugar adonde ir. Nosotros queremos una solución para que esto se termine.

Gracias.

SEÑORA SENA (Graciela).- Soy integrante de la Coordinadora del Citrus.

Celebro las palabras del presidente de la Comisión cuando propuso enviar la versión taquigráfica de la sesión a los Ministerios, principalmente, el de Ganadería, Agricultura y Pesca, que está directamente relacionado con nuestra área de trabajo.

Estamos hablando de una empresa que se declara insolvente. Sin embargo, es la que más exporta, porque con la fruta de Caputto se llena el 60% de los contenedores. Queremos saber a qué insolvencia se están refiriendo si, en realidad, es la empresa citrícola más exportadora. Además, es la que exporta a mayor precio, porque la mayor parte de la fruta de Caputto va para Estados Unidos, donde no pagan chirolas por tonelada.

Me parece muy bueno que se dé intervención al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, que es el que está al tanto de todo, el que tiene los números bastante claros, y que se les explique a los trabajadores a qué se refieren cuando hablan de insolvencia.

Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de la delegación en la Comisión.

Convocaremos a los representantes de la empresa, enviaremos la versión taquigráfica a los ministerios y plantearemos la posibilidad de una visita al departamento.

Permítanme expresar personalmente toda mi solidaridad.

Se levanta la reunión.

≠